



Rapport de la huitième réunion du Groupe de travail du Conseil de Coordination du Programme (CCP) visant à renforcer son rôle de suivi et d'évaluation de la politique de tolérance zéro en matière de harcèlement, et notamment de harcèlement sexuel, d'intimidations et d'abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA

DATE : 28 mai 2019

LIEU : Téléconférence

OUVERTURE DE LA RÉUNION ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

1. La présidente a ouvert la séance en procédant à l'appel nominal des participants. Deux membres du Groupe de travail étaient absents en raison d'obligations à l'Assemblée mondiale de la Santé.
2. La présidente a ensuite exposé l'ordre du jour proposé. L'objet principal de la réunion était d'examiner la version actualisée du plan d'action de gestion (ou plan d'action de la direction) de l'ONUSIDA, qui avait été communiquée le jour précédent aux membres du Groupe de travail. Également à l'ordre du jour figurait l'examen d'une version provisoire du document que le Groupe de travail devrait présenter au Conseil de Coordination du Programme (CCP) en juin, mais aussi d'une version provisoire du rapport sur les ressources humaines, transmise par la Directrice des ressources humaines au Secrétariat de l'ONUSIDA.

PLAN D'ACTION DE GESTION

3. Le conseiller principal chargé de la gestion du changement à l'ONUSIDA a informé le Groupe de travail de l'avancement du plan d'action et remercié ses membres pour leur recommandation de détailler plus précisément la théorie du changement dans le plan.
4. Il a indiqué que des échéances avaient été fixées à fin 2019 et début 2020 pour le lancement de la plupart des activités du plan. Il a ajouté que certaines des mesures envisagées devaient être prises dans un certain ordre et donc attendre que l'étape précédente du plan soit terminée.
5. Pour ce qui est des ressources, le conseiller principal a estimé à 4,1 millions de dollars le montant nécessaire jusqu'à fin 2021, soit environ 2 % des dépenses de personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA. Près d'un quart de ce montant (soit l'équivalent de 0,5 % du total des dépenses de personnel) est consacré aux investissements dans la formation et le développement du personnel. Au sein du système des Nations Unies, il convient de consacrer environ 2 % des dépenses de personnel à la formation et au développement ; l'ONUSIDA y consacre actuellement environ 0,2 %. Ainsi, un investissement d'un million de dollars relèverait à 0,8 % la part de la formation et du développement dans les dépenses de personnel de l'organisation, ce qui reste inférieur à l'objectif mais constitue un pas dans la bonne direction.
6. Il a rapporté aux participants que les données de la dernière enquête réalisée par l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA avaient révélé que les priorités majeures du personnel étaient, d'une part, la formation et le développement, et d'autre part, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. L'Association du personnel a transmis les résultats de l'enquête à la haute direction.
7. Concernant la mesure des effets et des résultats, il est envisagé dans le plan d'action de compléter l'enquête de l'Association du personnel par une enquête effectuée à l'initiative de la direction par des intervenants extérieurs. Cette enquête annuelle permettrait de produire des données au niveau des bureaux et des équipes, et serait accompagnée d'un encadrement et d'un soutien individualisés, selon les besoins, ainsi que d'une reconnaissance des équipes très performantes.
8. La présidente a remercié le conseiller spécial pour sa présentation et ajouté qu'il était utile de savoir où l'investissement prévu par l'ONUSIDA plaçait l'organisation par rapport aux valeurs de référence et aux pratiques recommandées. Elle a ensuite donné la parole aux participants.

9. Un membre du Groupe de travail a fait remarquer que le plan d'action semblait effectivement réunir les différents éléments souhaités, avec un équilibre entre, d'une part, la prévention et autres aspects « plus consensuels » comme la lutte contre l'incivilité, et d'autre part, les éléments « plus difficiles » concernant les politiques et les systèmes. Au sujet des mécanismes d'enquête, le membre a rappelé que l'Association du personnel avait mentionné la persistance d'un manque de confiance dans le processus. Il a demandé au Secrétariat de réagir à cela. L'intervenant a également demandé que certaines questions pratiques du plan d'action soient précisées, comme la durée des enquêtes et le critère d'établissement de la preuve utilisé.
10. Des questions ont également été posées concernant : les affaires actuellement traitées par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) de l'OMS ; la situation du contrat de niveau de service avec le BSCI ; les liens établis dans le plan d'action avec l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des organisations du système des Nations Unies ; le traitement de certains aspects portant sur les comportements et la culture au sein de l'organisation, y compris au niveau de la haute direction.
11. La présidente a fait remarquer qu'il avait été fait mention d'un mécanisme d'enquête indépendant dans les précédentes versions et a demandé où en était la réflexion sur ce point. Elle a également demandé quelles mesures avaient été prévues pour indiquer précisément au personnel comment et où porter plainte et trouver un appui en ressources. Enfin, la présidente a demandé si le guide à l'intention des responsables portant sur les moyens de prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel, élaboré à un niveau interinstitutionnel et approuvé en mai 2018, figurait dans la version actuelle du plan d'action.
12. En réponse à cette question, le conseiller principal a déclaré que le Secrétariat avait conscience de l'ampleur des efforts nécessaires, d'une part, pour être efficace à la fois dans la prévention du harcèlement et dans la promotion d'un environnement de travail favorable, et d'autre part, pour améliorer les mécanismes. Il a ajouté qu'il fallait aligner les plans d'action sur les attentes et les ressources.
13. Il a indiqué aux participants qu'une enquête en cours au Bureau des services de contrôle interne de l'OMS devaient être terminée avant que le dossier ne revienne au Secrétariat de l'ONUSIDA pour que des mesures soient prises, en ajoutant que la durée d'une enquête était variable d'une affaire à l'autre. Pour ce qui est du contrat de niveau de service avec le BSCI, il a déclaré que des discussions avaient été engagées sur le sujet. D'autres contacts seront nécessaires pour aborder la question des incidences d'un tel contrat sur les effectifs et les ressources du BSCI. Il a ajouté que l'augmentation du nombre de plaintes à l'OMS avait entraîné des retards dans le travail du BSCI et que la question des effectifs du bureau avait été abordée à l'occasion de la récente réunion des organes directeurs de l'OMS.
14. Pour ce qui est de la politique sur le harcèlement, le conseiller principal a indiqué que l'ONUSIDA avait pris contact avec l'OMS pour s'informer des derniers développements concernant la rédaction du document. De vastes consultations ont été menées ces deux dernières années et il y a bon espoir d'arriver bientôt à une version définitive inspirée de l'exemple de politique du Conseil des chefs de secrétariat (CCS).
15. Il a déclaré qu'aucune discussion n'avait eu lieu sur la question d'une professionnalisation du Comité consultatif mondial de l'ONUSIDA, dont le rôle de conseil dans les enquêtes pour harcèlement est important. Certains modèles d'administration de la justice sont complètement professionnalisés et ne laissent aucune place à un conseil de discipline ou autre mécanisme d'examen collégial, tandis que d'autres intègrent de telles instances. Le

Comité d'appel du Siège de l'OMS est un exemple d'organisme hybride, avec un président professionnel indépendant et des membres désignés par la direction ainsi que des membres élus par le personnel, qui sont en fait des membres du personnel en fonction. Chaque approche présente des avantages et des inconvénients. Par exemple, les mécanismes d'examen collégial peuvent contribuer à la transparence en permettant à des représentants élus du personnel de participer au processus. Il a déclaré que la question méritait d'être creusée.

16. Concernant le lien entre les mesures du plan d'action et le CCS et la réforme de l'ONU dans son ensemble, le conseiller principal a déclaré que le but immédiat était d'avancer avec des mesures visant à renforcer les systèmes du Secrétariat de l'ONUSIDA, tout en préconisant et en recherchant des possibilités de prendre part à des services communs à long terme, qui répondraient aux besoins similaires de différentes entités et permettraient de réaliser des économies d'échelle.
17. Il a convenu qu'il était très important de changer la culture en précisant que, si cette transformation nécessitait l'implication de l'ensemble du personnel, les hauts dirigeants de l'organisation avaient une responsabilité particulière, notamment en tant que modèles de comportement. Il a fait remarquer que la Directrice exécutive par intérim insistait régulièrement sur l'importance de la façon de communiquer entre membres du personnel, sur la nécessité de démocratiser les prises de décisions et sur le fait de privilégier la collégialité et l'esprit de collaboration.
18. Sur la question d'un mécanisme d'enquête indépendant, le conseiller principal a déclaré que certains points pratiques devraient être étudiés davantage sans pour autant perdre de vue les objectifs généraux. En attendant, il est important de veiller à ce que le personnel soit orienté vers les voies les plus appropriées pour résoudre leurs problèmes. L'objectif est d'avoir un processus dans lequel, d'une part, tout point d'accès permet le traitement adéquat d'un problème, et d'autre part, les membres du personnel sentent qu'ils ont accès à l'information et au soutien dont ils ont besoin pour s'orienter dans ces dispositifs. Il y avait une forte conscience de la nécessité de constamment informer et communiquer avec le personnel.
19. La Directrice des ressources humaines de l'ONUSIDA a fait quelques suggestions précises concernant le texte du plan d'action, notamment la séparation en deux mesures distinctes d'une mesure figurant dans l'annexe. Elle a suggéré de ne pas mettre en œuvre toutes les mesures proposées dans la section 4(2) dans un court laps de temps, puis indiqué de possibles modifications avant de demander des éclaircissements sur la section 5(c). Elle a également fait remarquer que l'ONUSIDA n'avait pas la main sur certains des processus décrits dans le plan d'action, qui impliquaient l'OMS ou le système des Nations Unies plus largement, et que ces processus avanceraient probablement à leur propre rythme. D'autres membres ont également signalé des modifications particulières à apporter au projet de plan d'action et ont posé des questions au sujet d'éléments susceptibles d'être jugés redondants dans la mesure où ils poursuivaient des objectifs similaires.
20. La présidente a brièvement fait le point sur les avancées des processus concernant le système des Nations Unies dans son ensemble. Au sujet du critère d'établissement de la preuve, elle a expliqué que le critère « au-delà de tout doute raisonnable » était actuellement utilisé par le Tribunal administratif de l'OIT et s'appliquait donc aux affaires concernant le Secrétariat de l'ONUSIDA (alors que le Tribunal administratif des Nations Unies, dont dépendent d'autres institutions du système, utilise le critère « preuve claire et convaincante »). Dans son rapport, le Groupe d'experts indépendants recommandait d'établir la preuve « selon la prépondérance des probabilités ». La présidente a expliqué que des études comparant les jugements rendus par des tribunaux s'appuyant

respectivement sur une « preuve au-delà de tout doute raisonnable » et sur une « preuve claire et convaincante » avait conclu à une absence d'incidence sur ces jugements, en particulier dans les affaires de harcèlement sexuel.

21. Un membre du Groupe de travail a suggéré qu'en dépit des réserves exprimées par certains membres du CCP à l'égard du rapport du Groupe d'experts indépendants (GEI), le Groupe de travail se devait d'évaluer le plan d'action par rapport à ces recommandations. Il a demandé au Groupe de travail ce que celui-ci entendait faire concernant les recommandations du GEI non prises en compte dans le plan d'action (p. ex. sur le critère d'établissement de la preuve) ou les recommandations découlant des enquêtes et des rapports de l'Association du personnel. Il a fait remarquer que le mouvement général vers l'adoption d'un critère différent s'appuyait vraisemblablement sur des études et des analyses, ce qui pourrait être une bonne raison pour prendre cette direction, même si la comparaison des enquêtes menées au sein du système des Nations Unies montrait que cela n'avait pas d'incidence majeure sur les jugements rendus.
22. Des membres étaient d'accord avec une autre suggestion selon laquelle le Groupe de travail ferait une erreur en n'abordant pas la question du critère d'établissement de la preuve, même si la décision finale en la matière ne lui appartient pas. D'autres membres en ont convenu.
23. Il a été proposé que le Groupe de travail formule une recommandation à propos du critère d'établissement de la preuve en tant que sujet d'intérêt pour toutes les institutions des Nations Unies. Le Groupe de travail pourrait recommander que l'analyse ci-dessus soit effectuée dans le cadre de l'étude actuellement réalisée par le Corps commun d'inspection sur les enquêtes menées au sein du système des Nations Unies ; la conclusion de cette analyse pourrait être utilisée pour prendre de nouvelles décisions.
24. Un membre du Groupe de travail a appuyé l'idée d'une recommandation portant sur le critère d'établissement de la preuve adressée au Corps commun d'inspection, et a également suggéré au Groupe de transmettre une autre recommandation sur le même sujet au Secrétariat de l'ONUSIDA. Les participants ont admis que l'ONUSIDA ne pouvait aller plus loin dans ces changements sans impliquer l'OMS, voire éventuellement le système des Nations Unies dans son ensemble. Il a été suggéré qu'il serait probablement nécessaire de recourir à l'analyse et aux conseils d'experts sur ces questions.
25. Le conseiller principal a remercié les participants pour ces échanges fructueux. Il a indiqué que, selon l'ONUSIDA, le plan d'action devait venir compléter et étayer d'autres processus et ressources du système des Nations Unies. Il a donné quelques exemples de la façon dont cela pourrait se passer concrètement, notamment en ce qui concerne le renforcement des services pour le bien-être au travail dans le cadre de la stratégie de l'ONU pour la santé mentale de son personnel.
26. À la question de savoir s'ils entendaient approuver la dernière version du plan d'action, les membres ont répondu qu'ils estimaient ne pas avoir encore eu assez de temps pour étudier le texte dans les détails. Ils ont ajouté que cette version semblait à première vue traiter la plupart des questions soulevées lors de la réunion précédente, mais qu'un examen complet du document demandait plus de temps.
27. Une autre réunion du Groupe de travail étant déjà prévue le 31 mai pour discuter du rapport consacré aux ressources humaines, elle pourrait également servir à parachever la réflexion sur le plan d'action. Il a été souligné que le 31 mai était également la date à laquelle la version définitive du plan d'action devait être remise pour être rendue publique sur Internet avant la session du CCP de juin. Le Directeur de la gouvernance et des

affaires multilatérales à l'ONUSIDA a proposé d'ajouter tout changement majeur dans une version révisée du plan d'action.

28. Il a indiqué qu'il n'était plus vraiment possible de repousser la date fixée pour la remise du document du Groupe de travail. Il a ajouté que si une question importante devait toutefois être soulevée, il serait possible de mettre en ligne une « version révisée » ultérieurement ou d'ajouter un commentaire à l'exposé oral du plan lors de la réunion du CCP.
29. La présidente a résumé la discussion et les participants ont convenu de rendre leurs derniers commentaires sur le plan d'action avant la réunion du 31 mai.

STRUCTURE DU RAPPORT POUR LE CCP ET QUESTIONS CONNEXES

30. La présidente a demandé s'il y avait des questions ou des observations concernant la deuxième version du rapport du Groupe de travail pour le CCP. Il a été observé que la dernière version était plus longue et plus complexe, ce qui pourrait devenir un inconvénient. Les membres ont proposé de communiquer des observations et des suggestions plus précises avant le mercredi suivant.
31. Il a été suggéré que les différentes sections soient de la même longueur et que le rapport indique plus clairement que certaines questions n'étaient pas abordées en profondeur du fait qu'elles étaient traitées en détail dans le plan d'action. Les membres ont loué plusieurs aspects du rapport et certains ont estimé que le ton utilisé était « trop neutre ». La présidente a répondu que ce ton neutre était voulu afin d'assurer l'établissement d'un consensus sur le contenu entre les différentes parties concernées. La présidente a néanmoins ajouté qu'elle restait ouverte à d'autres recommandations concernant le texte et a salué certaines modifications. Les membres ont suggéré d'indiquer de manière plus explicite dans le rapport que le personnel de l'ONUSIDA et son bien-être étaient une préoccupation centrale.
32. Un membre a suggéré de faire en sorte que le rapport soit aussi concis que possible et fasse passer des orientations et des recommandations claires au CCP.
33. Un membre du Groupe de travail a fait remarquer que la résolution informelle et précoce des problèmes – avant que ceux-ci ne dégénèrent et ne se transforment en problèmes de comportement répréhensible et de discipline – avait aussi son importance. Il a ajouté que les recommandations du Groupe de travail devraient porter également sur la prévention et ne pas se limiter aux plaintes déposées officiellement et aux mécanismes d'enquête. La présidente a indiqué qu'elle demanderait conseil à l'Association du personnel concernant certaines recommandations. M^{me} Holmes s'est portée volontaire pour aider à reformuler le texte traitant du renforcement du Comité consultatif mondial.

RAPPORT SUR LES RESSOURCES HUMAINES POUR LE CCP

34. La Directrice des ressources humaines de l'ONUSIDA a ajouté quelques précisions au sujet des documents, notamment à propos du rapport sur la gestion des ressources humaines communiqué aux membres du Groupe de travail plus tôt dans la journée.
35. La présidente a vivement remercié la DRH pour son rapport clair et complet, et notamment pour avoir pris en compte les observations formulées par le Groupe de travail en y intégrant, par exemple, la liste des affaires disciplinaires et des mesures prises.

CONCLUSION

36. La présidente a confirmé qu'une nouvelle réunion du Groupe de travail se tiendrait le 31 mai pour que les membres puissent faire part de leurs dernières observations concernant les versions provisoires du rapport sur les ressources humaines, du plan d'action de gestion et du document du Groupe pour le CCP.
37. La séance a été levée.

[Fin du document]